

PARECER N.º 18/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 12 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.03.2005, a CITE recebeu da gerência do Centro ..., L.^{da} cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, *para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. *Em Dezembro de 2000, a arguida foi admitida a trabalhar por conta e sob a direcção do Centro Preventivo de Medicina do Trabalho, onde exerce actualmente funções de técnica superior de higiene e segurança, sendo uma das principais responsáveis pela formação nas empresas/clientes, dadas as suas habilitações profissionais.*
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora dos seguintes comportamentos:
 - 1.3.1. *No dia 11 de Maio de 2004, pelas 10h47, a arguida encontrando-se a trabalhar por conta e sob a direcção do Centro ..., utilizando o aparelho de telecópia da sua entidade patronal, remeteu o seu currículo profissional para o Instituto .../Centro ..., sem o conhecimento e consentimento do seu empregador, para fins pessoais, não coincidentes com as funções inerentes ao seu posto de trabalho, com o intuito de se habilitar a dar formação na área de higiene e segurança no referido Instituto e Centro ...*
 - 1.3.2. *Na semana de 15 a 19 de Novembro de 2004, constatou-se que a arguida deu pelo menos uma sessão de formação no Instituto .../Centro ...*

- 1.3.3.** *No dia 19 de Novembro de 2004, pelas 16h30m, a arguida foi vista nas instalações do mencionado Instituto .../Centro ... pelo funcionário do Centro ..., que aí se deslocou para se inscrever num curso de formação de Segurança e Higiene no Trabalho, constava que as sessões de formação relativa aos módulos 2, 3 e 4, no total aproximado de 35 horas, eram da responsabilidade da arguida.*
- 1.3.4.** *A arguida nunca deu conhecimento ou pediu autorização à gerência da sociedade para leccionar cursos de formação noutras entidades, bem sabendo que o Centro ..., entre outras actividades, presta serviços e organiza cursos de formação para empresas/clientes na área da higiene e segurança do trabalho.*
- 1.3.5.** *Por carta datada de 11 de Novembro de 2004, veio a gerência da sociedade a saber também que a arguida não entregou à firma ..., L.^{da} a proposta de prestação de serviços n.º ... – Segurança e Higiene, datada de 31 de Maio de 2004, relativa a um estudo de caracterização da atmosfera de trabalho no valor de 995,00 Euros acrescido de IVA à taxa legal em vigor, que a arguida se comprometeu a entregar em mão aos responsáveis da firma ..., L.^{da}.*
- 1.3.6.** *Em contacto pessoal com os representantes daquela firma, a arguida alegou que o Centro ... não teria capacidade e aparelhos suficientes para efectuar o estudo solicitado e recomendou a realização do estudo a uma outra empresa concorrente, causando ao seu empregador um prejuízo directo e imediato no valor de 995,00 Euros, até porque, a arguida bem sabia que o Centro ... tinha capacidade para efectuar o estudo em causa, já que pouco tempo antes fez um estudo semelhante para a empresa ... & ..., L.^{da}.*
- 1.3.7.** *A partir da semana de 15 a 19 de Novembro de 2004, começaram a surgir queixas de outros clientes, entre os quais o Centro de ... e o Colégio ..., alegando que a arguida teria prometido a realização de acções de formação e que não estariam as mesmas a serem agendadas nas datas acordadas, sem o conhecimento e consentimento da gerência do Centro ...*
- 1.3.8.** *Não desconhecia a arguida que habitualmente a formação não é incluída no contrato do cliente e que, quando este pretende formação, é elaborada uma proposta à parte com um preço acrescido ao preço do contrato, pelo que em consequência do seu comportamento, o Centro ... teve de prestar diversos esclarecimentos aos clientes e*

assumir o custo (ou a perda da correspondente receita) inerente à realização das acções de formação prometidas pela arguida.

1.3.9. O empregador conclui que *os factos descritos nos antecedentes artigos integram violação culposa, pela arguida, de vários deveres a que está vinculada pelo contrato de trabalho que celebrou com o Centro ..., o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de guardar lealdade ao empregador, não concorrendo por conta própria e alheia em concorrência com ele, o dever de velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador (alíneas c), e) e f) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho).*

1.3.10. *Na verdade, a arguida, para além da manifesta falta de lealdade que teve para com a sua entidade patronal, mostrou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado e lesou interesses patrimoniais sérios da empresa (alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho).*

1.3.11. *Tudo visto e ponderado, conclui-se que os comportamentos de que vem aqui acusada a arguida, são graves, culposos e constituem, por isso, justa causa de despedimento, conforme preceitua o artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que o comportamento da arguida, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho que mantém com o Centro ..., L.^{da}.*

1.4. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando integralmente todas as acusações que lhe são imputadas pelo empregador.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt.

- 2.2.** No caso *sub judice*, vejamos se o empregador faz prova das acusações que imputa à trabalhadora arguida:
- 2.2.1.** Relativamente ao envio do fax, o empregador não produz prova relativamente à alegada proibição da trabalhadora ou de qualquer trabalhador enviar um fax pessoal e respectiva sanção disciplinar, em caso de infracção dessa regra.
- 2.2.2.** No que concerne aos cursos de formação noutras entidades, o arguente não faz prova de ter contratado a trabalhadora arguida em regime de exclusividade.
- 2.2.3.** No que respeita à proposta de serviços para a firma ..., L.^{da}, o arguente não apresenta prova da obrigatoriedade da sua entrega àquela empresa, por parte da arguida, nem demonstra a sua capacidade para prestar os serviços solicitados, entre outros eventuais motivos, pelo simples facto de não podermos comparar quais foram exactamente as encomendas feitas ao Centro ... pela citada firma ..., L.^{da} e pela empresa ... & ..., L.^{da}.
- 2.2.4.** Quanto às alegadas acções de formação prometidas pela arguida ao Centro ... e o Colégio ..., não logrou o empregador provar que tais acções se encontravam fora do âmbito do contrato que mantinha com a referida instituição.
- 2.3.** Face ao que antecede, a entidade patronal não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de o seu empregador não ter produzido prova da justa causa do seu despedimento, conforme lhe competia, e tal facto poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 7 DE ABRIL DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP –
CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**